

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、公正かつ誠実な事業活動を通じて、企業の社会的責任を果たすとともに急速に変化する事業環境に的確に対応し、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまの信頼に十分にお応えできるようガバナンスの強化に努めています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

〔原則1-4 政策保有株式〕〔補充原則1-4-1〕〔補充原則1-4-2〕

政策保有株式の縮減に関する方針、検証

当社は、ガスの需要拡大や供給・設備技術分野の普及及び保安の確保等を図っていく上で、資金調達の安定化や事業運営の強化、円滑化など有益と判断される株式を保有しています。

政策保有株式の検証に当たっては、毎年、保有株式ごとに、保有目的の適切性、保有に伴う収益性を取締役会で検証し、継続して保有する妥当性がないと判断した場合には、株式の売却を順次進めていきます。

政策保有株式に係る議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権行使については、定性的基準や短期的視点で賛否を判断するのではなく、その保有目的に照らし、議案の内容が、発行会社の持続的成長を通じて、当社の中長期的な企業価値及び株主利益の向上につながるか等を総合的に判断し議決権を行使します。

また、株主価値の毀損につながるおそれがある以下の事項が発生した場合には、十分な情報を収集の上、個別の議案の賛否については慎重に判断します。

- 発行会社の業績の長期低迷、組織再編
- 重大なコンプライアンス違反の発生
- 株価下落による減損リスク
- 会計監査人の異例意見

取引の縮減を示唆することなどにより、政策保有株主による売却等を妨げないこと

当社は、政策保有株主から政策保有株式売却の意向が示された場合には、当該株主の意向に沿った対応を行うこととしており、売却等を妨げる行為は行いません。

政策保有株主との間で会社や株主共同の利益を害するような取引を行わないこと

政策保有株主との取引については、それぞれの取引において社内規程、要領等に則り、価格や取引条件等を決定しており、その他の会社との取引と比較し経済合理性を欠くような取引は行っておりません。

〔原則1-7 関連当事者間の取引〕

当社と取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引について、「取締役会規程」において取締役会の決議事項として定め、事前に審議・決定するとともに、取引実績については定期的に取締役会への報告を行っています。

〔補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保〕

本報告書の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況、その他」をご参照ください。

〔原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮〕

当社は、適正な人材を配置し育成に努めることに加え、企業年金における運用機関の選任、運用商品の選定について、中立・独立な社外コンサルティング会社の評価を参考にし、助言を取り入れることで、アセットオーナーとして期待されている機能を発揮できるよう取り組んでいるとともに、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反について適切に管理しています。

〔原則3-1 情報開示の充実〕

当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、以下の事項について開示し、主体的な情報発信に努めています。

()会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

1. 経営理念

「地域貢献」・「責任」・「和」をもって経営の基本理念とする

詳細は、下記URLをご参照ください。

<https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/management/>

2. 西部ガスグループビジョン2030

2021年4月、西部ガスグループは新たなグループ事業体制へ移行し、変革への第一歩を踏み出しました。これは経営体制の強化と地域に根差した事業体制構築を目的とするものです。

私たちを取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化、エネルギーの自由化、デジタル技術の進展など大きく変化しています。

更に、自然災害の増加や2050年のカーボンニュートラルに向けた潮流により、様々な場面で持続可能な社会を目指す動きが広がっています。

私たちは、これらの環境変化をチャンスと捉え、来るべき社会におけるありたい姿を描き、その実現に向けた戦略を「西部ガスグループビジョン2030」として取りまとめました。

なお、当社が経営理念に掲げる「地域貢献」の想いは、これからも普遍的なものとして同ビジョンの核となっています。

詳細は、下記URLを参照ください。

https://hd.saibugas.co.jp/news_release/detail/2021/pdf/nr053.pdf

1) 思い描く未来の社会と西部ガスグループが果たすべき役割

環境・社会の持続可能性を意識した行動や取り組みが社会全体で広がり、個人、企業、行政などによる「共創型のサステナビリティ先進社会」が形成されると考えます。具体的には以下の思い描く社会の実現に向けて役割を果たしていきます。

カーボンニュートラル・循環型の社会

・気候変動というグローバルな課題の解決に向けて、カーボンニュートラルへの挑戦を通じ、エネルギー事業者としての責任を果たしていきます。

・資源循環などの環境課題にも対応していきます。

地域・コミュニティに活力ある社会

・地域からの信頼とグループの多様な事業・人財を活かして、九州の各地域の特色を活かした持続可能なまちづくりを支援し、地域と共に発展していきます。

・住民、企業、スタートアップ、行政、大学等をつなぐイノベーションのハブとなります。

・九州で培った経験、技術、ノウハウを基に事業やサービスを域外へも展開し、その成果を九州に還元します。

多様な暮らし方が広がる社会

・地域に暮らす人々にとって身近な存在として寄り添い、多様なニーズを汲み取り、一人ひとりの理想とするライフスタイルの実現を支えます。

・エネルギーや暮らしに関わる様々な事業を通じて、地域に暮らす人々の安全・安心を支えます。

2) ありたい姿

2050年の社会を見据え、西部ガスグループが創業100周年を迎える2030年のありたい姿です。

『人を、街を、社会をつなぎ、未来をつくる。』

西部ガスグループは「つながり」をチカラに

未来を変える価値の創造に挑み

持続可能で豊かな社会の実現をリードします。

西部ガスグループは創業以来、エネルギーと暮らしのサービスを通じて、地域の皆さまとつながり、信頼を築いてきました。

このつながりと信頼は私たちの財産であり強みです。

様々な環境・社会課題が顕在化していく中、想いを共にする個人、企業、行政などが、立場を超えて連携し、共に課題に対処する必要性が高まっています。

私たちは、これまでのつながりを深め、広げ、そして信頼を積み重ねながら、エネルギーとくらしの総合サービス企業グループとして、より良い未来の実現をリードしていきます。

3) ありたい姿の実現に向けた戦略

ありたい姿の実現に向けて、以下の戦略を推進していきます。

戦略 地域のカーボンニュートラルの実現に率先して取り組みます

グリーンで効率的なエネルギー利用を軸に低・脱炭素化の取り組みを加速させます。また、お客さま、行政、学術機関等との積極的な連携を図り、地域のカーボンニュートラルの実現に取り組みます。

戦略 サステナブルな暮らしや地域社会を支える価値を共創します

様々なステークホルダーと連携しながら、安心して住み続けられるまちづくりや、多様な暮らしのサービス創出などに取り組み、サステナブルな暮らしや地域社会を支えます。

戦略 未来志向で価値創造の基盤を強化します

未来を変える価値の創造に向けて、人財の育成や新しいつながりの創出に取り組みます。

戦略を支える財務基盤の強化とサステナビリティ経営を推進します。

3. 西部ガスグループ中期経営計画「Next2024」

当社は、2022～2024年度を対象とするグループ中期経営計画「Next2024」を策定し、公表しています。

詳細は、下記URLをご参照ください。

<https://hd.saibugas.co.jp/ir/library/strategy/>

当社グループを取り巻く事業環境は、人口減少・少子高齢化や電力・ガス小売全面自由化の進展はもとより、カーボンニュートラルの実現に向けた潮流やサステナビリティ意識の高まり、新型コロナウイルス感染症による社会変容など、急速に変化しています。これらの環境変化に迅速かつ適切に対応するため、当社グループは、創業100周年を迎える2030年に向けた「西部ガスグループビジョン2030」を具現化する新たな中期経営計画「Next2024」を2022年4月よりスタートしました。

「Next2024」では、中核であるガスエネルギー事業の競争力強化を図るとともに、電力その他エネルギー事業や不動産事業を成長させていきます。引き続き事業構造の変革に取り組み、ガスエネルギーとそれ以外の事業構成比を2030年度において同程度とすることを目指します。また、このために必要な経営資源をグループとして最適に配分し、利益の最大化を図っていきます。

()本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社は本コードを遵守し、公正かつ誠実な事業活動を通じて、企業の社会的責任を果たすとともに急速に変化する事業環境に的確に対応し、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまの信頼に十分にお応えできるようガバナンスの強化に努めています。

()取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「 1. 取締役報酬関係」をご参照ください。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

経営陣幹部の選任及び取締役候補の指名を行うに当たっては、女性やジェンダーなどの多様性を高めることを考慮しつつ、経営理念・ビジョン・経営戦略等に照らして必要なスキル、当社に關係する事業分野のバランスや部門長としての経験年数、実績、更には今後の当社の事業展開等を総合的に勘案し、中長期的に必要とされるスキルを兼ね備えた人材を候補者とし、取締役会にて審議・決定しています。監査等委員である取締役候補及び社外取締役候補の指名を行うに当たっては、女性やジェンダーなどの多様性を高めることを考慮しつつ、財務・会計に関する十分な見識や豊富な経験、幅広い見識等を持つ人材を候補者とし、同様に決定しています。なお、現在、当社取締役12名のうち、1名が女性です。今後も、社内外を問わず役員等に相応しい人材を登用することに留意して参りたいと考えています。

また、経営陣幹部がその役割・機能を十分に発揮していないと認められる場合には、当該経営陣幹部を解任するための議案を取締役会にて決議することとしています。なお、経営陣幹部の選解任、取締役候補の指名を行うに当たっては、客観性及び透明性を確保する観点から、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等に関する諮問委員会の審議内容や監査等委員会の意見を踏まえた上で決定しています。

()取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

経営陣幹部の選解任、取締役候補の指名を行うに当たっては、対象者個々の経歴、選解任・指名の理由、今後期待すべき役割等について株主総会招集通知にて開示することとしています。

<https://hd.saibugas.co.jp/ir/stock/meeting/>

[補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取り組み等]

1. サステナビリティに関する基本方針

西部ガスグループは、サステナビリティを巡る課題が、事業リスク減少のみならず機会にもつながる経営上の重要課題であるとの認識のもと、「地域貢献」「責任」「和」という経営理念及び「西部ガスグループ企業行動指針」に基づき、これらの課題に真摯に取り組めます。あらゆるステークホルダーとのコミュニケーションを大切に、真に価値ある企業市民として地域社会との共生を実現します。企業価値の向上を目指すとともに、社会的責任と使命を果たし、持続可能な社会の発展に率先して取り組んでまいります。

2. サステナビリティ推進に関する体制

当社は、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、以下の事項について審議を行っております。

サステナビリティの方針・計画に関する事項

サステナビリティの実施確認・評価に関する事項

サステナビリティの組織・体制に関する事項

ESG情報開示・取り組みに関する重要事項

その他サステナビリティに関する重要な事項

3. サステナビリティの重要課題(マテリアリティ)等

西部ガスグループは、「西部ガスグループビジョン2030」で掲げた「サステナビリティ経営の推進」に対し、社会の持続可能性の実現と企業の長期にわたる価値創造に向けて企業が最優先で取り組む課題をマテリアリティとして特定しました。多様なステークホルダーとの対話を大切に、環境・社会・経済の持続性に配慮した経営を推進していきます。

[西部ガスグループの重要課題(マテリアリティ)]

・気候変動への対応

エネルギー移行期を捉えた低炭素エネルギーの拡大に貢献し、エネルギーの低炭素化に取り組めます。

・エネルギーへのアクセス

多様なエネルギー源の選択肢や取扱量を拡大させ、各地域の暮らしと産業に適したエネルギーへアクセスを確保し、安定供給体制の更なる強化を実現します。

・品質・安全性の向上と防災

当社グループ全体のバリューチェーンにおける防災やレジリエンスの強化を行い、災害時も強いエネルギーインフラの実現に取り組めます。

・サステナブルな暮らしの推進

団地再生や地域コミュニティに力点をのこしたまちづくり活動の推進や、エネルギーの有効利用を目指した地域開発サービスの拡充に取り組むことで、安心して住み続けられるまちづくりを目指します。

・地域のビジネスと経済の発展

自治体や地域企業との価値協創のシステムを構築し、地域経済の発展を支えるビジネス創出基盤の強化を行います。

・資源循環の推進

サーキュラーエコノミーを推進し、ガス管等の再資源化、導管工事における掘削土の抑制に取り組めます。

・持続可能な調達の推進

サプライヤーと共に製品・サービスの環境・社会配慮に取り組むことで、持続可能なサプライチェーン・マネジメントの強化を行います。

・地域コミュニティへの参画

当社グループの事業拠点地域のステークホルダーと良好な関係性を構築し、各事業拠点地域の社会課題の解決に取り組めます。

・従業員エンゲージメントと能力開発

教育プラットフォームの構築や人材マネジメントの最適化に取り組むとともに、自律的キャリア形成の支援や変革をリードする次世代リーダーを育成することで、未来を変える価値創造に向けた人材基盤の確立を目指します。

・ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社グループにおけるダイバーシティ推進計画を策定し、多様な人々が活躍する組織を実現します。

・グループガバナンスとコンプライアンスの強化

コンプライアンス意識の啓発や知識の定着のためのコンプライアンス研修や教育を継続して実施するとともに、グループ全体でのコンプライアンス体制を整え、当社グループ全体でコンプライアンスを徹底します。

・リスクマネジメントの強化

現行のリスク管理体制を全て見直すべく、リスク管理体制を再構築中です(2022年度から2024年度)。主要な取り組みは次の通りです。

グループ共通の規程類やリスクの評価基準及び台帳の整備、グループ経営に重大な影響を及ぼす重要リスクを主管する部門の設置などによる取締役会の監督機能強化、危機管理体制の強化。

当社のサステナビリティへの取り組みの詳細は、下記URLをご参照ください。
<https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/>

4. 環境保全・気候変動への対応

1) 西部ガスグループカーボンニュートラル2050

西部ガスグループは、2021年9月、地球温暖化対策への社会的要請の高まりを受け、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを示す「西部ガスグループカーボンニュートラル2050」を策定しました。

また、2022年12月、今後更なる取り組みの推進を図るべく「西部ガスグループカーボンニュートラル2050」を具体化した「カーボンニュートラルアクションプラン」を新たに策定いたしました。

当社グループは、ガス事業を中心に歩んできましたが、カーボンニュートラルの世界的な潮流はますます加速度を増しています。当社グループは、これを大きなチャンスと捉え、カーボンニュートラル実現という課題に対して、これまでの事業で培った様々な技術やノウハウを集結し、グループ一体となって、カーボンニュートラルの実現にチャレンジしていきます。

実現に向けては、「天然ガスシフト」による低炭素化、太陽光発電などで得た電気で水を電気分解してできた水素と工場などで排出される二酸化炭素を使ってメタン(都市ガスの主成分)を合成するメタネーションによる「ガスの脱炭素化」、再生可能エネルギーの普及拡大による「電源の脱炭素化」の3つの柱を組み合わせて推進していきます。

なお、移行期である2030年までの数値目標を以下のとおり設定します。

CO2排出削減貢献量 1……………150万トン 2

再エネ電源取扱量 3……………20万kW

ガスのカーボンニュートラル化率 4…5%以上

1 当社グループ及びお客さま先における2030年断面のCO2排出削減貢献量(2020年度～)

2 現在の当社グループ及びお客さま先のCO2排出量(約300万トン/年)の約2分の1に相当

3 国内外における電源開発、FIT電源、調達を含む

4 供給するガス全体にカーボンニュートラル化したガス(メタネーション、水素、バイオガス、カーボンニュートラルLNG等の手段で製造または調達したガス)が占める割合

カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ、数値目標の内訳、具体的な取り組み内容、産学官の連携等の詳細は、下記URLをご参照ください。

「西部ガスグループカーボンニュートラル2050」

https://hd.saibugas.co.jp/news_release/detail/2021/pdf/nr041.pdf

「カーボンニュートラルアクションプラン」

https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/assets/pdf/cnl_action.pdf

2) 気候変動(TCFD)に関する取り組み

当社は、中長期的な企業価値の向上の観点から、サステナビリティをめぐる課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を進め、その取り組みについては、基本的な方針を策定するとともに、取り組み全体を支えるガバナンス体制を整備し、その方針に基づいて具体的に進めています。

その取り組みの一つである気候変動の取り組みについて、当社は、気候関連の財務情報開示の重要性を認識し、2021年10月、TCFD提言に賛同しました。

その中で当社は、取り組み全体を支える「ガバナンス」及び「リスク管理」に加えて、「戦略」についてリスクと機会の観点から定量的なシナリオ分析を進めており、具体的な「指標と目標」を設定しました。

【方針】

気候変動は、当社にとってリスクであると同時に新たな機会につながる重要な経営課題であると認識しています。気候変動への取り組みを積極的にまた能動的に行うことは、中長期的な当社の企業価値向上に繋がるものと考え、ステークホルダーと適切に協働し、自社のみならず社会全体に利益をもたらすことを目指します。また、こうした取り組みを通して、SDGsやパリ協定で掲げられた目標達成への貢献を目指します。

【ガバナンス】

気候変動関連事項については、社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会で審議します。

サステナビリティ委員会で審議された気候変動に関する重要事項については、経営会議へ報告します。取締役会は、気候変動に関する重要事項について、定期的に経営会議より報告を受け、監督します。

【指標と目標】

当社は、気候関連のリスクを軽減・適応するため、また気候関連の機会を最大化するため以下の目標を設定しました。

・「西部ガスグループカーボンニュートラル2050」移行期である2030年までの数値目標

CO2排出削減貢献量 150万トン

再エネ電源取扱量 20万kW

ガスのカーボンニュートラル化率 5%以上

当社グループのTCFD提言に則した取り組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)の詳細は、下記URLをご参照ください。

<https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/environment/tcdf/>

5. 人的資本・知的財産についての投資等

安定的な事業運営と競争力の向上に向けて、経営基盤の強化を図るため、西部ガスグループ中期経営計画「Next2024」では、「DXの推進(お客さま価値の最大化と業務効率化に向けたデジタル活用)」、「人材の育成(働きがいと生産性向上を両立する取り組みの強化)」、「コスト改革の実行(エネルギー事業の競争力強化に向けた業務や取引の見直し)」、「事業ポートフォリオ経営の強化(グループ全体最適での資源配分の強化)」など、人的資本や非財務関連の投資についても重点取り組みとしています。

【人的資本への投資】

西部ガスグループの成長と競争力の源泉は“人”であるという考えのもと、劇的な環境変化に柔軟、迅速かつ創造的に対応し、お客さまに選ばれ続ける企業グループとなるために、多様な従業員一人ひとりが自分の力を最大限発揮することが必要であると考え、グループ全体で人財育成という「成長投資」を行っていきます。人財開発と教育の詳細については、下記URLをご参照ください。

<https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/social/training/>

【知的財産への投資】

当社グループでは、都市ガス事業の基盤技術強化や都市ガスの高度利用に係わる研究開発、水素や電力等の新たなエネルギー分野に関連する技術の調査研究を進めており、他ガス事業者や大学等との共同研究にも積極的に取り組んでいます。2021年度は、「研究開発を通じた、お客さまをはじめとするステークホルダーへの価値あるソリューションの提供」という基本方針のもと、以下の4つを重点課題とし、研究開発を推進しました。

エネルギーシェアの拡大に資する技術開発と調査研究の推進
保安対策の高度化、安定供給の維持に資する技術開発と調査研究の推進
強靱な事業基盤構築に資する技術の確立と展開
新たなエネルギー利用技術に関する調査研究の推進

詳細は、有価証券報告書にて開示しています。

<https://hd.saibugas.co.jp/ir/library/finance/securities/>

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会は、重要な業務執行計画や組織再編、多額の資産の取得・処分等、法令及び定款、取締役会規程に定められた事項の決定を行い、経営全般を監督していますが、意思決定の迅速化と業務執行機能の分離のため、それ以外の事項の決定については、社長執行役員を議長とし、各事業分野の委嘱を受けている執行役員で構成される経営会議に委任しています。

なお、当社は、コーポレートガバナンスの一層の強化を目的として、2018年6月をもって監査等委員会設置会社に移行するとともに、経営の意思決定の迅速化を図るため、重要な業務執行の決定権限の一部を取締役に委任しています。

【補充原則4 - 1 - 3】

取締役会は、当社の目指すところ(経営理念)や具体的な経営戦略を踏まえ、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等に関する諮問委員会の審議を経た上で、最高経営責任者(CEO)等の後継者育成計画の運用について監督しています。

【補充原則4 - 3 - 4】

当社は、取締役会で定めた内部統制システムの基本方針に基づき、社長を委員長とするグループガバナンス委員会を設置し、当社及び子会社のリスク管理に関する事項、財務報告に係る内部統制に関する事項、コンプライアンス推進に関する事項など、グループガバナンスに関する重要事項の報告や審議を行っています。また、当該グループガバナンス委員会で報告・審議された内容は、取締役会に報告する体制をとっています。加えて、監査部は、当社及び子会社の内部統制システムの整備・運用状況等について、重要度に応じた内部監査を実施し、その実施状況を定期的に取締役会及び監査等委員会に報告する体制をとっています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

本報告書の「1. 独立役員関係」をご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は、代表取締役会長(委員長)、代表取締役社長、独立社外取締役4名の計6名からなる任意の諮問委員会を設置しています。

同諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、役員の指名・報酬等の特に重要な事項について、社外取締役の助言を求めることを目的として設置しています。また、同諮問委員会は、取締役の選解任に関する事項、代表取締役・役付取締役の選定及び解職に関する事項、取締役の報酬等に関する事項、後継者をはじめとする役員の育成等に関する事項について審議します。

なお、同諮問委員会の構成員6名のうち、4名(過半数)を独立社外取締役としており、同諮問委員会の独立性・客観性を高めています。

2021年度は、同諮問委員会を3回開催し、委員の6名全員が出席しています。

【補充原則4 - 11 - 1】

取締役会は、取締役候補の指名に当たっては、女性やジェンダーなどの多様性を高めることを考慮しつつ、経営理念・ビジョン・経営戦略等に照らして必要なスキル、当社に關係する事業分野のバランスや部門長としての経験年数、実績、更には今後の当社の事業展開等を総合的に勘案し、中長期的に必要とされるスキルを兼ね備えた人材を候補者とした上で、客観性及び透明性を確保する観点から、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等に関する諮問委員会の審議内容や監査等委員会の意見を踏まえて、最終的に取締役会において審議・決定しています。

また、社外取締役候補の指名を行うに当たっては、女性やジェンダーなどの多様性を高めることを考慮しつつ、企業経営等の豊富な経験、幅広い見識等を持つ人材を候補者とし、同様に決定しています。

なお、現在、当社取締役12名のうち、1名が女性です。今後も、社内外を問わず役員等に相応しい人材を登用することに留意して参りたいと考えています。

取締役スキル・マトリックスは、本報告書別紙をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】

取締役の兼務状況については、株主総会招集通知に添付の事業報告の「会社役員に関する事項」に記載して開示しています。

<https://hd.saibugas.co.jp/ir/stock/meeting/>

【補充原則4 - 11 - 3】

当社取締役会は、取締役会の実効性を分析・評価するため、毎年、全取締役を対象に、アンケート調査を実施しています。

2021年度のアンケート調査では、取締役会全体としての実効性は概ね有効であることを確認していますが、改善の余地があると認識された議論の充実化に資する説明内容及び資料の最適化や、取締役への情報提供の充実に努め、取締役会の一層の実効性向上に取り組んでまいります。

[補充原則4 - 12 - 1]

取締役会は、会議運営に関して下記の通り取扱い、取締役会審議の活性化を図っています。

- () 取締役会の資料は、取締役の求めに応じて、適宜開催日に先立って配布しています。
- () 取締役会資料以外の情報についても、取締役の求めに応じて適宜提供しています。
- () 取締役会開催スケジュールは事業年度開始前に決定、通知し、予想される審議事項については取締役の求めに応じて通知しています。
- () 審議項目数や開催頻度を適切に設定しています。
- () 審議時間を十分に確保しています。

[補充原則4 - 13 - 2]

取締役及び監査等委員は、必要に応じ、会社の費用において外部のコンサルタントや弁護士、公認会計士等の専門家から助言を得ています。

[補充原則4 - 13 - 3]

監査部は、内部監査の計画及び結果、並びに当該監査の過程において把握された検討事項等について、定期的に取り締り委員会や監査等委員会へ直接報告を行う体制をとっています。

[補充原則4 - 14 - 2]

取締役に対しては、随時社内外の情報提供を行うとともに、外部セミナーへの参加、外部団体への加入等の機会を提供し、その費用については当社が負担しています。特に、社外取締役に対しては、定期的に経営陣を交えた会合等を実施し、その中で会社の事業・財務・組織等に関する知識の習得を促すとともに、経営陣幹部との協力体制を醸成しています。

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

本報告書の「2. IRに関する活動状況、その他」をご参照ください。

[補充原則5 - 1 - 1]

株主からの面談要請に対しては、株主や投資家からの要望及び主な関心事項等を勘案し、合理的な範囲で取締役、経営陣幹部等が適宜適切に対応できるよう体制を整えています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,714,000	7.31
株式会社福岡銀行	1,835,906	4.95
株式会社西日本シティ銀行	1,824,550	4.92
日本生命保険相互会社	1,725,008	4.65
株式会社三井住友銀行	1,318,800	3.55
株式会社十八親和銀行	1,169,111	3.15
SG共栄会	1,048,461	2.83
西部瓦斯持株会	1,032,084	2.78
三井住友信託銀行株式会社	848,900	2.29
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	749,500	2.02

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、福岡 既存市場
決算期	3月
業種	電気・ガス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は、上場子会社として㈱エストラストを有しています。

当社の中期経営計画では、ガスエネルギーを中核としたうえで、ガスエネルギー以外の事業にも注力し、事業構造の多角化・強靱化に向けたグループ変革を進めています。このなかで同社は、不動産事業において中核を担う重要な子会社です。

当社は同社と連携を深めることで、双方の更なる成長戦略の推進及び企業価値の向上を目指す方針であり、これまで培われてきた同社の経営の独自性を確保し尊重するという観点から、同社の上場を維持することが望ましいと考えています。

当社は、「関係会社事前承認等規程」を定め、主要な子会社への円滑な指導支援を行っており、子会社の経営上重要な意思決定については、当社との承認事項の基準を明確にすることでガバナンス体制を維持しています。

また、グループガバナンス委員会が策定する基本方針のもと、㈱エストラストをはじめとするグループ各社がコンプライアンスを重視した判断・行動を行い、グループ全体の企業価値の向上に努めています。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	12名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
丸林 信幸	公認会計士													
光富 彰	他の会社の出身者													
部谷 由二	他の会社の出身者													
池内 比呂子	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
丸林 信幸				公認会計士としての専門的見地、豊富な経験及び幅広い知識によって、監査等委員である社外取締役として独立的な立場から、経営全般について助言・提言いただくとともに、監査・監督機能の強化が期待できるため。 また、証券取引所が定める社外役員の独立性判断基準に加え、当社が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定した。
光富 彰				地場大手企業の代表取締役を務めるなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識により、監査等委員である社外取締役として独立的な立場から、経営全般に対する助言・提言をいただくとともに、監査・監督機能の強化が期待できるため。 また、証券取引所が定める社外役員の独立性判断基準に加え、当社が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定した。
部谷 由二				地場大手企業の代表取締役を務めるなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識により、監査等委員である社外取締役として独立的な立場から、経営全般に対する助言・提言をいただくとともに、監査・監督機能の強化が期待できるため。 また、証券取引所が定める社外役員の独立性判断基準に加え、当社が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定した。
池内 比呂子				地場企業の代表取締役を務めるなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識により、監査等委員である社外取締役として独立的な立場から、経営全般に対する助言・提言をいただくとともに、監査・監督機能の強化が期待できるため。 また、証券取引所が定める社外役員の独立性判断基準に加え、当社が定める独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定した。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	6	2	2	4	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務の補助を行うため、監査等委員会事務局を設置し、専任の使用人を配置しています。また、当該使用人の人事については、監査等委員会と事前に協議を行います。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会、会計監査人、監査部はそれぞれ監査計画の立案や監査結果の報告など、お互いに緊密な連携をとり、監査の品質向上と効率化に努めています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等に関する諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等に関する諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、代表取締役会長(委員長)、代表取締役社長、独立社外取締役4名の計6名からなる任意の諮問委員会を設置しています。同諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、役員・指名・報酬等の特に重要な事項について、社外取締役の助言を求めることを目的として設置しています。また、同諮問委員会は、取締役の選解任に関する事項、代表取締役・役付取締役の選定及び解職に関する事項、取締役の報酬等に関する事項、後継者をはじめとする役員・育成等に関する事項について審議します。なお、同諮問委員会の構成員6名のうち、4名(過半数)を独立社外取締役としており、同諮問委員会の独立性・客観性を高めています。2021年度は、同諮問委員会を3回開催し、委員の6名全員が出席しています。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員の独立性判断にあたり、会社法及び証券取引所が定める独立性判断基準に加え、当社が独自で定めた基準に従い、以下のいずれにも該当しない場合には独立性を有すると判断しています。

- a 当社または子会社の業務執行者
- b 当社の主要な取引先(当社連結売上高に占める割合または当社の連結売上原価に占める取引先の当社への売上高の割合が5%以上に相当する金額の取引先)の業務執行者
- c 当社の主要な借入先(当社連結総資産の10%以上に相当する金額の借入先)の業務執行者
- d 当社から年間1,000万円以上の寄付を受けている会社の業務執行者
- e 当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の報酬を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家
- f 当社の10%以上の議決権を保有する会社の業務執行者
- g aからfまでに掲げる者の2親等以内の親族

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

本報告書の「1. 取締役報酬関係」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当社の取締役に対する報酬は、その総額を事業報告等で開示しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は、以下のとおりであります。

- ・取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針といたします。
 - ・取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)及び業績連動型株式報酬(業績連動報酬等・非金銭報酬等)により構成されており、その内、業績連動型株式報酬の構成割合は、業績目標が達成された際に付与されるポイント(1ポイント=1株)を金銭に換算した場合、概ね1割に相当するよう設定しております。基本報酬(金銭報酬)は、当社の経営環境、世間水準等を考慮した上で、それぞれの役位に期待すべき役割・責務等を総合的に勘案して決定いたします。
 - ・取締役の報酬は、客観性及び透明性を確保する観点から、社外取締役が過半数を占める指名・報酬等に関する諮問委員会での審議を踏まえ、株主総会において承認された限度額の枠内で決定いたします。
- なお、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において決議している限度額の枠内で、その職務の性質を踏まえ固定報酬のみで構成さ

れ、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

業績連動型株式報酬

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬には、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績と企業価値の向上に貢献する意識をより一層高めることを目的として業績連動型株式報酬制度(株式給付信託)を導入しています。本制度は、当社が定めた役員株式給付規程に基づき、各事業年度に応じたポイントを付与し、退任時に当該付与ポイント相当の当社株式等を給付する仕組みであり、業績連動はグループ中期経営計画で対外的に公表している連結経常利益合計目標の単年度平均を指標として、その達成状況に応じて、株主総会において承認された限度額及び上限株式数の範囲内でポイント付与等を行っています。なお、クローバックまたはマルスに関連する条項として、取締役(監査等委員である取締役を除く。)が在任中に一定の非違行為があったことに起因して退任した場合又は在任中に会社に損害が及ぶような不適切行為があった場合は、当社株式等の給付を受ける権利を取得できない場合がある旨、定めています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役は秘書部及び監査等委員会事務局がサポートに努めています。監査等委員会において、監査等委員である取締役に対し、社内での重要な会議の結果や監査計画に基づく調査結果を報告し、意見交換を行っています。また、取締役会の開催に際しては、重要な議案等について、事前説明を行っています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
小川 弘毅	特別顧問	公的団体の役員等、社会貢献的な活動	非常勤・報酬有	2013/6/26	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

・概要

当社の取締役会は、現在、取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名、監査等委員である取締役6名(うち社外取締役4名)で業務執行を監督しています。また、監査等委員会は、内部監査部門との連携を図りながら、取締役の職務執行を監査しています。

・業務執行

当社は、取締役会にて経営の基本方針・計画や重要な業務執行の決定を行っています。また、執行役員で構成される経営会議を設置し、予め協議が必要な取締役会決議事項や執行部門業務の重要事項に関する協議を行っています。

・監督

取締役会は、業務執行状況の報告を受ける等により、取締役の業務執行の監督を行っています。また、監査等委員である取締役は、取締役会における業務執行の意思決定への関与や、取締役の選任・報酬等についての株主総会における意見陳述権を通して業務執行者に対する監督を行っています。

・監査

監査等委員は、監査の方針・計画に従い、経営会議その他の重要な会議等に出席するほか、子会社も含めた業務・財産状況の調査を通じて取締役の職務執行を監査しています。内部監査については、監査部が監査実施計画に基づき、業務の適正かつ効率的な遂行及び事業活動に係わる法令等の遵守状況等について監査を実施しています。

また、監査等委員会、監査部、会計監査人は、監査の品質向上及び効率化のため、監査計画の立案や監査結果の報告等について相互に緊密な連携を図っています。

・報酬決定

前述のとおりです。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、重要な業務執行の決定権限の一部を取締役に委任することにより業務執行の機動性を向上させるとともに、監査等委員である取締役が議決権を有することで、取締役会における監督機能及び監査の実効性を高めるため、監査等委員会設置会社を採用しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期限日より1週間程度早く発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	第129回定時株主総会は、2022年6月28日に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン及びスマートフォンなどによる議決権行使も可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」を採用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部を英訳し、当社ホームページ等で提供しています。
その他	<p>< 株主総会における適切な情報提供 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社ホームページに株主総会招集通知、決議通知を掲載しています。 ・ビデオ上映等の株主総会のビジュアル化を実施しています。 <p>< 株主の権利の行使について ></p> <p>法令、定款の定めにより行使し得る株主(少数株主を含む)の権利を尊重するとともに、その行使を妨げることをないよう努めています。</p>

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年2回程度(随時)	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(随時)	あり
IR資料のホームページ掲載	https://hd.saibugas.co.jp/ 「株主・投資家の皆さま」のページを開設している。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略部、グループガバナンス部、財務戦略部	
その他	<p>< 株主さまとの建設的な対話に関する方針 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主総会の場以外においても株主さまとの対話を行うことで、株主さまの関心・懸念等に係る情報を収集し、経営に反映させることが重要との判断のもと、株主さまや投資家を対象とした説明会等を積極的に開催します。 2. 株主さまとの建設的な対話を推進するため、経営戦略、法務を担当する取締役を責任者として、体制整備や対話の充実に取り組みます。 3. 対話窓口部署を経営戦略部、グループガバナンス部とし、対話(面談)内容に応じて、担当部署が協力して対話(面談)の充実と、株主さまの理解の促進を図ります。 4. 株主さまや投資家を対象とした説明会等において、寄せられた株主さまからの要望等は、適宜・適切に経営層へ報告を行います。 5. 対話窓口部署及び各部署は、対話にあたり公開情報と非公開情報を明確に区分し、共有化することにより不適正な情報開示の防止に努めます。 	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営理念に基づいて定めた「西部ガスグループ企業行動指針」において、当社の広汎な企業活動がさらに価値あるものとして、ステークホルダーや社会から認められ、信頼関係のきずなを確立する旨、規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>< サステナビリティに関する取組み ></p> <p>サステナビリティ委員会を立ち上げ、安定供給、保安の確保、お客さまサービスの向上、環境や地域社会への貢献、コンプライアンスの推進、人権やダイバーシティ、労働慣行等の重点課題を設定しています。持続可能な社会の実現に向けて、各部門において目標を定めて活動を推進するとともに、活動実施状況を当社ホームページ上で公開しています。</p> <p>< コンプライアンスに関する取組み ></p> <p>当社グループは職場での不正やハラスメント、贈収賄や背任、横領等の汚職・腐敗を含むあらゆる企業倫理上の問題についてのコンプライアンス相談窓口として、当社グループ全従業員（従業員、嘱託社員、派遣社員、パート・アルバイト社員）及び取引先を対象とした「内部通報制度」を設けています。社内窓口として「コンプライアンス相談窓口」、社外窓口を弁護士事務所に設けるとともに、通報はメール、電話、郵送なども選択できるようにし、通報者が利用しやすい環境を整えています。また、通報は匿名で行うことができ、通報により不利益を受けることがないよう通報者保護を徹底しています。受付けた通報については、事実関係の調査を行い、最終的には違反の有無の判定を行います。</p> <p>なお、調査の結果、コンプライアンス違反が認められた事案については、必要な是正措置・再発防止策を取っています。</p>

〔人材の多様性の確保〕

本項目の主な施策及び数値は、当社、西部瓦斯㈱、西部瓦斯熊本㈱、西部瓦斯長崎㈱、西部瓦斯佐世保㈱について記載しています。

1. 多様性の確保について

(1) 多様性の確保についての考え方

当社は「多様な人材が活躍する組織」を目指し、「従業員価値の向上」とともに「柔軟で多様な発想や価値観を持つ人材の育成」、「効果的な人材活用による人材の活性化」を図るため、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。性別、国籍、年齢、学歴、宗教、価値観、思考、ライフスタイルなどに固執することなく、多様な人材を受け入れ、その多様性を強みとして活かし企業の競争力強化に繋げていきます。

(2) 多様性の確保についての自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況

女性活躍推進の取り組み

当社は「女性活躍推進」に向け、2014年から3期10年の「女性活躍推進基本計画」を策定し、

女性社員の能力発揮による職場活性化・生産性向上
多様な発想や価値観を持つ人材が活躍できる風土づくり
社会からの要請への対応

という3つの目標を掲げ、具体的な取り組みを進めています。

また、女性活躍推進法に関する行動計画では、2022年度までに、

女性管理職を7名以上にする

新卒採用時の女性比率を20%以上にする

女性の育児休業取得率100%、男性の育児目的休暇制度の利用率75%以上にする

という目標を掲げています。

<実績>

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性管理職人数	3人	2人	4人	4人	4人
新卒採用時の女性比率	23.8%	17.5%	22.7%	28.2%	22.5%
女性育休取得率	100%	100%	100%	100%	100%
男性育休取得率	5%	15%	19%	26%	32%

上記取り組み等により、当社は、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度「えるぼし認定」において、「3段階目」を取得しています。

中途採用者・外国人の管理職への登用

多様な人材の獲得による組織活性化、急速な事業構造改革に対応し得る即戦力人材の獲得等への期待から、近年一定数の中途採用を進めています。また、中途採用者の能力発揮に応じて管理職登用も行っており、2022年3月時点の中途採用の管理職登用者は13名となっています。今後も、管理職として登用する上で新卒採用者・中途採用者の区別はせず、能力発揮に応じて現状以上に中途採用者の管理職登用を進めていきます。

また、外国人の採用については、事業特性上、採用実績はごく少数になっており、管理職として登用された実績はありません。今後、当社グループは、グローバル化の推進とあわせて、募集・採用において国籍を限定することなく外国人人材の採用を進めていくとともに、能力発揮に応じて現状以上に外国人の管理職登用を進めていきます。

2. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

(1) 人材育成の推進

組織での役割やキャリアの方向性を社員本人と会社・上司が共有することにより、能力開発や人材育成に繋げていく「選択型育成フィールド」を2015年度より設定し、役割・貢献意識の高い人材育成に努めています。また、「研修教育」では、資格・役割に応じた階層別・役割別研修を行っています。その他、従来から行っている人権研修に加え、「多様な人材がもてる能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる風土づくり」を促進するダイバーシティ推進研修や「将来のありたい姿を描き、そこに至るステップを考える」キャリア研修なども実施しています。

また、「イクボス企業同盟」(特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン)に加盟し、「イクボス宣言」を実施しました。

(2) 社内環境整備(ワーク・ライフ・バランス)の推進

1) 「しごとRe:フォーム推進活動」

社員の時間意識と業務改革意欲を更に高めるため、「業務効率化刷新会議」において、全社統一行動を位置づけています。労務マネジメントと働き方改革による総労働時間削減を目指して、下記の取り組みを継続的に実施し、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

年間総労働時間、時間外労働時間、年休等の実績管理

労働時間管理ルールの設定

定期的な労使協議の実施

労働時間ハンドブックの配付(全社員向け)

2) 仕事と生活の両立支援(育児・介護休職、子育てサポート)

仕事と育児・介護の両立を支援することを目的として、法定以上の「育児休職制度」や「介護休職制度」など両立サポート制度を整えています。

育児休職制度利用者復職率(男女とも)2017~2021年度 100%

なお、以下の公的な認定・表彰を受けています。

・子育てサポート企業として次世代認定マークを取得

2019年度、子育て支援に積極的に取り組む企業として、厚生労働大臣による認定申請を行い、「くるみん」を取得しました。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1114>

・ワークライフバランス大賞受賞(日本生産性本部)

2018年、公益財団法人日本生産性本部ワークライフバランス推進会議が主催する「第10回 ワークライフバランス大賞」において、エネルギー業界として初めて大賞を受賞しました。本賞は、働く個人のワークライフバランス実現を支援している企業・組織での優れた成果をあげている取り組みや、地域・社会に大きな貢献を果たしている取り組みを表彰するものです。5年間で全社の時間外労働を約25%削減したこと等が評価されました。

https://www.jpc-net.jp/news/detail/20180330_003448.html

・働きやすく生産性の高い企業・職場表彰 / 大企業部門・優秀賞受賞(厚生労働省)

2018年、厚生労働省が主催する「第2回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の大企業部門・優秀賞(職業安定局長賞)を受賞しました。本表彰は、企業における生産性向上と雇用管理改善(魅力ある職場づくり)の両立の取り組みを推進するため実施されているものです。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000194168.html>

・日本でいちばん大切にしたい会社大賞 / 審査委員会特別賞受賞

「人を大切にする経営学会」(会長:坂本 光司 元法政大学大学院教授)・「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞実行委員会(実行委員長:清成 忠男 事業構想大学院大学顧問)が主催する第10回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞において、「審査委員会特別賞」を受賞しました。

<https://taisetu-taisyoo.jimdofree.com/第10回-受賞企業/>

3)ミドル世代支援

当社では53歳以降の社員を「ミドル社員」として、60歳定年退職以降65歳まで働く社員の比率を上げていくことを目標とし、2017年度より新たなキャリア研修を実施しています。53歳のキャリア研修では健康面、精神面も含め自らを見つめ直し、今後どのように意識や行動を変えていくのかを考えます。再雇用制度として「ネクストキャリア制度」を定め、60歳定年退職後も、引き続き雇用を希望する社員は、最長65歳まで働くことができます。

4)障がい者雇用の向上、障がい者への理解の啓発活動

当社グループは、2017年に特例子会社「西部ガス絆結株式会社」を設立し、主要関連10社に対して「関係会社特例」の認可を取得しています。これにより、特例子会社の特性を有効に活用しながら障がい者との接点機会を増やし、柔軟で多様な価値観を持つ人材の育成に寄与することを目的に、障がい者雇用の促進を図っています。

また、西部ガス絆結株式会社は、「ダイバーシティ、障がい者の雇用と育成、障がい者と働く組織づくり、人づくり、地域づくり」を主眼とした、講演やセミナー及びワークショップ等を地域向けに積極的に行っています。

2019年度からは、福岡県の同和問題をはじめとする人権問題に係る「啓発・研修講師団講師幹旋事業」の講師登録を行い、講師として各地で講演を実施しています。

(3)健康経営と労働災害防止に向けた取り組み

当社は、従業員の一人ひとりの健康を会社にとってかけがえのない財産、価値として捉えており、2019年4月より健康管理を経営視点から考え、従業員の健康に投資をする「健康経営」に取り組んでいます。食生活改善等の各種セミナーの開催や、健康保険組合と連携し、「ウォーキングチャレンジ」や「健康度測定会」、「乳がん検診」などを実施しており、従業員の心身の健康づくりをサポートしています。健康面だけでなく、従業員の安全にも配慮した活動を展開しており、ガス事業に携わる従業員としての安全意識の更なる向上を図っています。

1)健康経営への具体的な取り組み

健康経営では、生活習慣改善、運動習慣の定着、メンタルヘルス対策、健康診断実施率の向上を4つの柱として、取り組みを推進しています。中でも従業員の喫煙対策に力を入れており、オンライン禁煙外来の仕組みを整えることで禁煙しやすい環境づくりを進めています。また、2021年4月には従業員の健康面やお客さまへの影響等を考え、就業時間内全面禁煙を施行しています。その他にも全従業員に対して「健康づくりサポートブック」を配布し、セミナーや健康診断等で利用する等、従業員の健康リテラシーを高めるツールとして活用を促進しています。

2)労働・交通災害防止の取り組み

職場安全パトロールを全地区で行い、事業所内での労働災害リスクが予見される場所での危険予知活動や5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)活動を実施しており、労働災害防止の啓発に努めています。また、社用車にはドライブレコーダーを搭載し、撮影された動画を活用したKYT活動(危険予知トレーニング)を実施しています。実施率は毎回9割を超え、安全運転に対する意識付けを推進しています。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他当社及び子会社の業務の適正を確保するために必要な体制(内部統制システム)を以下のとおり整備し運用する。

1. 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社は、執行役員制度を導入し職務執行と監督の分離を行うとともに、取締役の職務執行に対する取締役会の監督機能を高めるため、監査等委員会設置会社を採用する。
- (2) 取締役は、经营理念に基づいて定めた西部ガスグループ企業行動指針に従い、誠実かつ公正な事業活動を推進する。
- (3) 取締役会は、その権限等の明確化を図り、取締役の職務執行を有効に監督するため取締役会規程を定める。
- (4) 取締役会は、監査等委員会が助言及び勧告を行った場合には、これを尊重する。
- (5) 当社は、内部統制システムを適切に整備・運用することを目的にグループガバナンス委員会規程を定めるとともに、社長を委員長とするグループガバナンス委員会を設置し、グループガバナンスに関する重要事項の報告や審議等を行う。
- (6) 内部統制システムの整備・運用の統轄管理については、グループガバナンス部が行う。
- (7) 内部統制システムの整備・運用状況の内部監査については、各業務執行部門から独立した監査部が行い、社長に報告する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の職務の執行に係る情報については、取締役会規程、文書規程等に従って議事録、りん議書その他定められた文書を作成し、定められた期間これを保存及び管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は、リスク管理規程を定め、グループガバナンス部がリスク総括管理部門となり、リスク管理主管部門及び子会社とともに、グループの業務遂行に伴うリスクを適切に管理する。
- (2) 当社は、経営で管理するグループの重要リスクを定め、グループガバナンス委員会において方針を決定し、管理する。
- (3) 災害その他非常の場合の措置については、保安規程、防災に関する計画等に従い所定の体制を整備するとともに教育及び訓練を実施し、迅速かつ適切な対応を図る。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社は、取締役の職務の執行を効率的に行うために、職制規程、業務分掌規程、職務権限規程等を定め、職務権限及び意思決定ルールを明確にする。
- (2) グループ経営に係る重要事項に関しては、事前に、社長を議長とする経営会議で審議の上、取締役会で決議し、執行する。
- (3) 取締役は、取締役会規程に従い、業務の執行状況について取締役会に報告する。

5. 従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社は、コンプライアンス規程を定め、当社及び子会社の従業員に対してコンプライアンスの徹底を図る。
- (2) 当社は、当社及び子会社の従業員が職務執行に関し重大な不正行為や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合に、通常の報告ルートのほかに内部通報や相談を行うことができる窓口を設置する。
- (3) グループガバナンス部は、当社及び子会社のコンプライアンス体制・通報相談窓口の整備・運用を統轄管理する。

6. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社は、子会社の当社にとって重要な事項を取締役会で決議する。
- (2) 当社は、関係会社事前承認等規程を定め、子会社に対し経営状態の定期的な報告を求めるとともに、グループ経営に係る重要事項について事前協議を行う。
- (3) 経営戦略部は、子会社の統轄管理部門として、子会社の経営状態の把握及び重要度に応じた助言等を行う。
- (4) グループガバナンス部は、グループガバナンス委員会の決定に基づき、子会社の規模や業態に応じたリスク管理やコンプライアンス体制が適切に整備・運用されるよう、助言や支援を行う。
- (5) 監査部は、グループの内部監査を統括し、子会社の内部統制システムの整備・運用状況について、子会社の重要度等に応じた内部監査を行う。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき従業員に関する事項

- (1) 当社は、監査等委員会の職務を補助する専任の従業員を監査等委員会事務局に配置する。
- (2) 監査等委員会の職務を補助する専任の従業員の人事関連事項の決定にあたっては、監査等委員会の同意を得る。
- (3) 監査等委員会の職務を補助する専任の従業員への指揮命令は、専ら監査等委員会が行う。

8. 監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 当社は、監査等委員が経営会議その他主要な各種委員会等に出席し、重要な決定や報告を把握できることを確保する。
- (2) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、重大な法令・定款違反及び不正行為の事実、又は当社及び子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに監査等委員会に報告する。
- (3) 当社及び子会社の取締役・従業員等は、当社の監査等委員会から職務執行に必要な事項に関して報告を求められた場合には速やかに応じる。
- (4) グループガバナンス部は、内部統制システムの運用状況並びに当社及び子会社の取締役・従業員等から受けた内部通報について定期的に当社の監査等委員会に報告する。
- (5) 当社は、監査等委員会へ報告した当社及び子会社の取締役・従業員等に対し当該報告を行ったことを理由とした不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社の取締役・従業員等に周知徹底する。

9. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用等を確保するため毎年一定額の予算を設け、監査等委員会の請求に応じてこれを支出する。
- (2) 当社は、監査等委員会が会計監査人、監査部及び子会社監査役等と連携し、監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社の反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況については、以下のとおりです。

当社は西部ガスグループ企業行動指針において、反社会的な個人・グループへの利益となる行為を禁止し、また、内部統制に係る体制整備の基本方針に関する取締役会決議のなかで、同指針に従い、誠実かつ公正な事業活動の推進を図るとともに、従業員に対してコンプライアンスの徹底を図ることとしている。反社会的な個人・グループからの不当要求に対応するため、本社・各地区においては対応統轄部門を定め、警察等の外部専門機関とも緊密な連携関係の構築を図るとともに情報交換を行い関連情報の収集に努めている。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 会社情報の適時開示に関する基本方針

・当社は、企業行動指針において、法令及びその精神を遵守するとともに、企業情報を積極的かつ公正に開示することを定めており、会社情報の公表についても金融商品取引法、関連法令、証券取引所の定める有価証券上場規程等に従って、適時、適切な開示に努めています。

2. 会社情報の適時開示に関する社内体制

・会社情報の適時開示に関する主管部門は経営戦略部、グループガバナンス部、財務戦略部及び広報部となっています。

・各部門の部門長は所管業務の情報収集、分析、管理を行い、重要情報については、証券取引所への報告、報道機関への公表、業績へ与える影響の把握などの観点から、主管部門と必要に応じて、連絡・協議を行っています。

・重要な決定事実・発生事実等については、原則として取締役会の決定あるいは承認の後、速やかに公表することとしています。

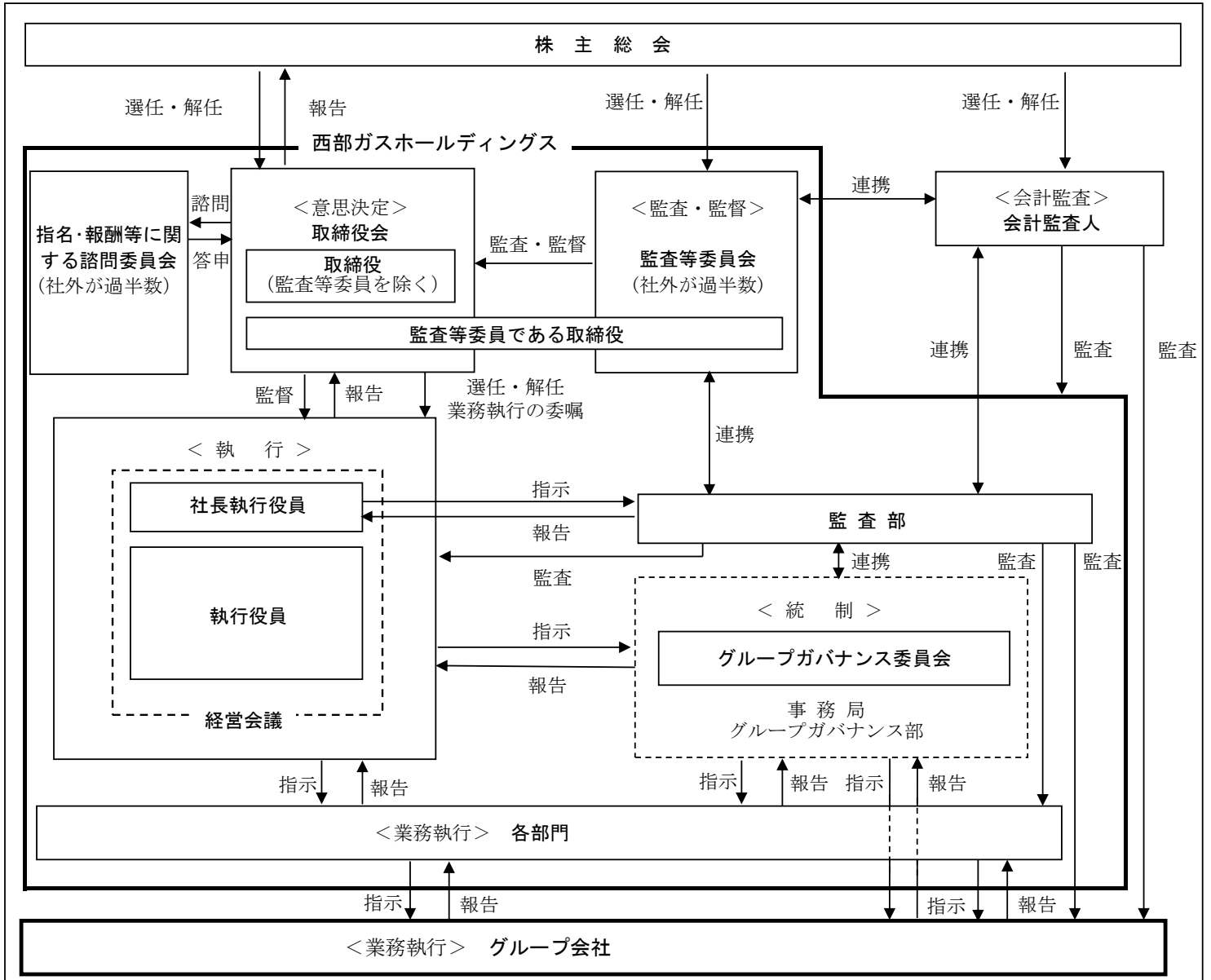
・各証券取引所への報告は、原則としてグループガバナンス部又は財務戦略部が、適時開示情報伝達システム(TDnet)等を通じて適時、適切に行っています。

なお、決算に関する情報については、財務戦略部が報告しています。

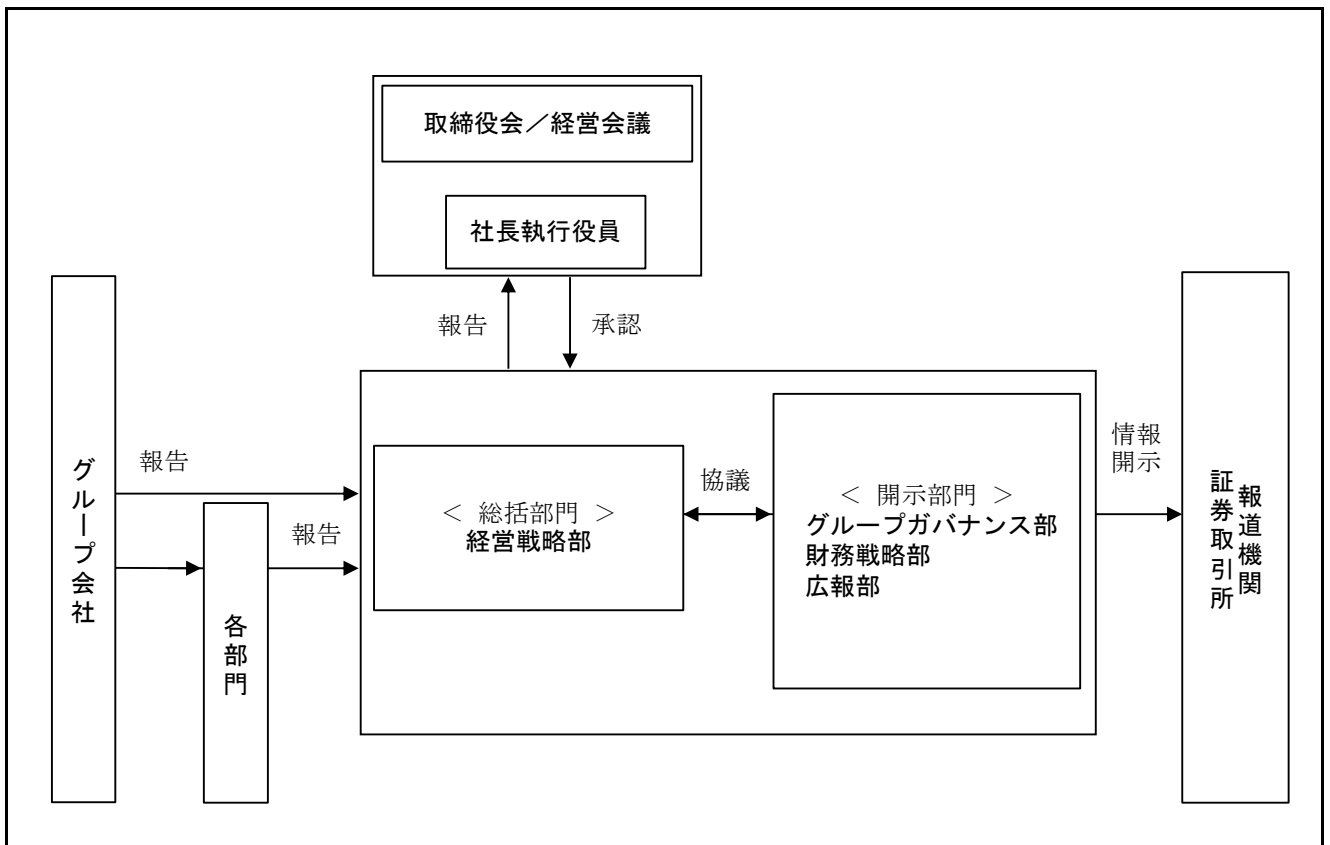
・報道機関への公表は、原則として広報部が、所轄部門とその時期及び方法を協議の上、行っています。

・関係会社に関する重要情報についても、上記の手続きに則って適時、適切に開示しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



適時開示に関する社内体制図



(別紙) 取締役スキル・マトリックス

氏名	役職等	当社が各取締役に期待する分野						
		エネルギー事業	エネルギー以外の事業	サステナビリティ	企業経営	法務・リスクマネジメント	財務・会計	人事
酒見 俊夫	代表取締役会長	●	●		●	●	●	
道永 幸典	代表取締役社長 社長執行役員	●	●	●	●	●	●	●
山下 秋史	代表取締役 副社長執行役員	●	●	●	●	●	●	
高山 健司	取締役 常務執行役員	●	●	●	●	●		●
加藤 卓二	取締役 常務執行役員	●	●	●	●	●	●	
佐藤 時夫	取締役 常務執行役員	●	●		●	●		
山内 洋介	取締役 監査等委員	●			●	●	●	
下田 正浩	取締役 監査等委員	●			●	●		
丸林 信幸	取締役 監査等委員					●	●	
光富 彰	取締役 監査等委員		●		●	●	●	
部谷 由二	取締役 監査等委員		●	●	●	●	●	
池内 比呂子	取締役 監査等委員		●	●	●	●		●